

STUDI EVALUASI PENEMPATAN JABATAN STRUKTURAL PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

FADHIL MUHAMMAD DAN ERNAWATY

Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau,
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293,
Telp/fax (0761) 63277

ABSTRACT

Placement of the staff is most important activities in personal management, because its influence the staff to accomplish their duties. Therefore, placement of the staff must be execute properly, objectively, and according to the regulations, hence the staff who fill the position of the job qualified according to the job spesification needs. Problems focus in this research is : "how the placement of the staff on structural jobs in Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru? Besides, the object of this research is to know the implementation of the placement of the staff on structural jobs in Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. The research is peform in Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. As the sample are 21 staff on structural jobs in Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, and a members of Tim Baperjakat. Data collections is perform by questionnaire and interview to the respondent of this research. Types and data sources consist of primary data wich containt questionnaire and interview results, and secondary data wich containt descriptions of the organizations. Data analyzed is perform by quantitative and qualitative descriptive analyze. According to the research results and interpretations its concluded that the placement of the staff on structural jobs in Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru generally is in good criteria.

Keywords : placement of the staff, structural jobs, persoonel

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi selain berfungsi sebagai perencana tugas-tugas organisasi maupun sasaran yang ingin dicapai, juga berperan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi masih tetap berperan penting meskipun organisasi telah menggunakan berbagai peralatan yang berteknologi canggih, karena tanpa adanya faktor manusia yang mampu

mengoperasikannya maka peralatan tersebut tentunya tidak memberikan manfaat seperti yang diharapkan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta keterampilan yang diinginkan maka organisasi juga perlu menerapkan sistem rekrutmen yang baik. Sistem rekrutmen harus dijalankan secara objektif dan efisien sehingga sumber daya manusia atau personil yang ditempatkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam analisis jabatan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya yang menjadi permasalahan penting diantaranya adalah bagaimana agar organisasi mampu menempatkan seseorang pada posisi jabatan yang tepat sesuai dengan pengetahuan, kemampuan serta keahlian yang dimilikinya sehingga tugas-tugas jabatan dapat berlangsung dengan baik dan mencapai sasaran kinerja yang diinginkan. Karenanya manajemen organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan secara terpadu.

Oleh karena informasi yang diperoleh dari hasil analisis jabatan sangat penting bagi organisasi untuk dapat mengambil keputusan yang tepat dalam proses penempatan pegawai. Salah satu azas bidang kepegawaian adalah *the right man in the right place*, yang berarti orang yang baik ditempatkan pada tempat yang tepat, atau penempatan seorang pegawai disesuaikan dengan keahliannya. Untuk mendapatkan pegawai yang cakap sesuai bidang dan tugasnya maka diperlukan prosedur tertentu. Prosedur penempatan pegawai dimulai dari : (1) analisis kepegawaian (*personal analysis*), (2) perekrutan atau pengadaan pegawai (*recruitment*), seleksi atau penyaringan (*selection*), ujian atau *testing*, wawancara atau *interview*, dan pelatihan.

Penempatan ini harus didasarkan pada *job description* dan *job spesifacation* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*The right man in the right place and the right man behind the right job*”. Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, dan prakarsanya juga akan berkembang.

Berkaitan dengan uraian tersebut, Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu instansi pemerintah daerah yang berfungsi melaksanakan pelayanan ketenaga kerjaan, tentunya juga membutuhkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar instansi memiliki sumber daya manusia aparatur yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan sehingga organisasi dapat melaksanakan fungsinya secara optimal. Hal itu dapat dicapai dengan adanya analisis jabatan yang efektif dan dapat menghasilkan informasi mengenai sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi.

Sebagai salah satu instansi pemerintah maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga tidak terlepas dari permasalahan pengelolaan sumber daya manusia organisasi. Keberhasilan pencapaian misi yang diemban tergantung dari kualitas sumber daya manusia aparaturnya. Pembagian tugas dan jabatan merupakan suatu keharusan dalam manajemen modern semakin membutuhkan spesialisasi untuk menunjang tercapainya prestasi kerja, sementara personil yang menduduki jabatan harus memiliki kualifikasi yang tepat dan sesuai dengan tuntutan tugas jabatannya. Oleh sebab itu pelaksanaan analisis jabatan sangat diperlukan agar sumber daya manusia aparatur yang menduduki jabatan memiliki kompetensi sebagaimana yang dibutuhkan.

Sementara pada Lampiran Bab II, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan, dijelaskan : “Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi Negara.”

Sementara Jabatan struktural menurut Ketentuan Umum Pasal 1 angka (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, menyatakan bahwa “Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah” :

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
2. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, dan
6. Sehat jasmani dan rohani

Menurut Pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, bahwa : “Untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural. Eselon II ke bawah di setiap Instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat.”

Dengan demikian, jika pihak Baperjakat adalah pihak yang berhak melakukan fungsi evaluasi, maka pejabat struktural yang mengevaluasi adalah pejabat yang duduk di instansi kepegawaian dengan pangkat Eselon I, II dan III. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan pendahuluan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai pegawai yang menduduki jabatan struktural pada instansi tersebut dijumpai fenomena sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai yang diangkat menjadi pejabat struktural kurang memenuhi kriteria pengalaman yang ditentukan, seperti kinerja yang didapatkan sebelum dan setelah diberikan latihan sama saja hasilnya.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai yang menduduki jabatan tersebut kurang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.
3. Masih terdapat diantaranya yang belum memenuhi persyaratan latar belakang pendidikan pada jabatan yang diembannya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih jauh tentang penempatan jabatan, dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “Studi Evaluasi Penempatan Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.”

B. PERUMUSAN MASALAH

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah Penempatan Jabatan Struktural pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?”

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penempatan jabatan struktural pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

D. KONSEP TEORI

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program. Evaluasi berusaha mengidentifikasi mengenai apa yang sebenarnya terjadi pada pelaksanaan atau penerapan program. Evaluasi bertujuan untuk : (1) mengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan; (2) mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran; (3) mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi diluar rencana. (Suharto, 2006:119).

Evaluasi adalah kegiatan mengukur dan menilai sejauh mana suatu kegiatan itu telah dilaksanakan. Mengukur lebih bersifat kuantitatif, sedangkan menilai lebih bersifat kualitatif. Namun secara umum orang hanya mengidentikkan kegiatan evaluasi sama dengan menilai. Pengukuran dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil tes terhadap standar yang ditetapkan. Perbandingan yang telah diperoleh kemudian dikualitatifkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Rita, 2010:2).

Evaluasi jabatan atau penilaian jabatan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain yang ada dalam satu perusahaan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil diantara jabatan-jabatan yang ada. Langkah-langkah Evaluasi Jabatan adalah:

- a. Mengumpulkan informasi tentang jabatan (dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung ataupun pengamatan) dan kemudian menyusun informasi tersebut menjadi uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan. Langkah nomor 1 ini biasa dikenal dengan sebutan Analisa Jabatan.
- b. Menetapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut. Dikenal adanya 2 macam metode untuk menentukan nilai jabatan ini, yaitu metode yang sifatnya Non-Kuantitatif dan metode yang Kuantitatif.

Salah satu metode untuk mengevaluasi jabatan dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

Keterampilan (Skill)

1. Pendidikan
2. Inisiatif
3. Pengalaman

Usaha

1. Usaha Fisik
2. Usaha mental

Tanggung Jawab (T.J)

1. T.J atas pekerja
2. T.J atas uang
3. T.J atas peralatan
4. T.J atas bahan

Kondisi Kerja

1. Lingkungan kerja
2. Resiko Kerja

Jabatan struktural yang diangkat sebagai variabel dalam penelitian ini adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Salah satu jabatan struktural adalah jabatan Eselon. Penilaian untuk jabatan Eselon adalah didasarkan pada penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang (PP no 100 tahun 2000).

Jabatan struktural didasarkan pada persyaratan tertentu untuk mendudukinya. Adapun persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
 - d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
 - e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, dan
 - f. Sehat jasmani dan rohani
- Selain itu juga diberikan syarat tambahan, yaitu:
- a. Senioritas dalam kepangkatan
 - b. Usia
 - c. Pendidikan
 - d. Pelatihan jabatan
 - e. Pengalaman

Adapun syarat diangkatnya pejabat menjadi pejabat struktural berdasarkan kriteria: berstatus pegawai negeri sipil, serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, sehat jasmani dan rohani, senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan, pelatihan jabatan, dan pengalaman.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Penempatan staffing terdiri dari dua cara 1) karyawan baru dari luar perusahaan, dan 2) penugasan di tempat yang baru bagi karyawan lama yang disebut inplacement atau penempatan internal. Sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena karyawan lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan (Veithzal, 2004:211).

Apabila seseorang ditempatkan pada satuan organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, pegawai tersebut akan cenderung bergairah bekerja, berperilaku positif dan berusaha memberikan sumbangan yang paling kearah pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai atau tidak cocok, berbagai hal negatif bisa timbul, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi, produktivitas yang rendah, ketidakpuasan dan bahkan sangta mungkin yang bersangkutan akan berpikir untuk pindah pekerjaan. Untuk mencegah hal-hal negatif seperti itulah tersedianya informasi tentang analisis pekerjaan dalam semua satuan kerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting (Siagian,2004;80)

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan (Hasibuan,2009;63)

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Alasan menetapkan instansi ini sebagai lokasi sekaligus sebagai objek penelitian adalah karena Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu perangkat daerah yang berperanan penting dalam pelaksanaan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan, khususnya bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perlindungan tenaga kerja.

2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang berjumlah 21 orang. Keseluruhan anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel, sehingga sampel yang diambil adalah 21 orang pegawai struktural dan 1 orang dari Tim Baperjakat.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dari pegawai Pegawai struktural Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah metode sampling jenuh (*sensus*) yaitu penarikan sampel dengan mengambil secara keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 21 orang pegawai struktural dan 1 orang dari Baperjakat.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2005:96)

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diambil dan diperoleh langsung dari responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah atau data yang tersedia berupa data pegawai, struktur organisasi, peraturan penmdang-undangan, dan literatur, serta data lainnya yang dapat mendukung analisis dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini penulis akan melakukan metode sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data melalui tanya jawab, baik dalam bentuk wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan (secara struktur) sebagai panduan dan arahan sesuai dengan topik penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data melalui dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung ke lapangan atau objek penelitian, mengenai keadaan sebenarnya di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

6. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dipahami. (Singarimbun dan Effendi, 263:1995). Seluruh data yang diperoleh dari objek yang diteliti diklasifikasikan sesuai dengan sifat data, selanjutnya data tersebut dikelompokkan menurut klasifikasi data, kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dan membandingkan kenyataan dengan konsep dan teori-teori yang ada, sehingga dapat menarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian.

F. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap pelaksanaan penempatan pegawai jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penempatan pegawai jabatan struktural dapat dinilai dari pertimbangan yang dilakukan terhadap keterampilan yang dimiliki, usaha fisik dan mental yang dibutuhkan, tanggung jawab yang diberikan serta kondisi kerja pegawai yang akan ditempatkan pada jabatan tersebut.
2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Kerja Kota Pekanbaru tersebut adalah kriteria baik, yang mana skor jawaban responden tentang pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di instansi tersebut mencapai 896 atau 77,6%. Hal ini berarti pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah sesuai dengan deskripsi dan persyaratan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.
3. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural ditinjau dari kesesuaian keterampilan (skill) menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kesesuaian pendidikan, inisiatif pegawai, dan pengalaman yang dimiliki pegawai.
4. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural ditinjau dari kesesuaian usaha fisik dan mental menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju terhadap kesehatan usaha fisik dan mental yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

5. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural dilihat dari kesesuaian pemberian tanggung jawab menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan setuju terhadap kesesuaian tanggung jawab atas bawahan, keuangan, peralatan kerja dan bahan kerja yang diberikan kepada pegawai.
6. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural dilihat dari kesesuaian kondisi kerja menunjukkan bahwa pada umumnya responden menyatakan setuju terhadap kesesuaian lingkungan kerja dan resiko kerja yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

G. PEMBAHASAN

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang terpenting bagi setiap organisasi, baik organisasi privat yang menjalankan suatu usaha atau bisnis maupun organisasi yang menyelenggarakan pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya pada dasarnya tidak terlepas dari sumber daya manusia atau para pegawainya. Oleh karena itu para pegawai perlu dikelola dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara profesional dan menampilkan kinerja serta produktivitas yang diharapkan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai lembaga publik yang memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan sudah tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Hal itu dimungkinkan antara lain dengan melaksanakan penempatan dengan tepat dan objektif serta sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan pada instansi tersebut serta berpedoman pada ketentuan dan aturan yang ada, terutama dalam proses pengangkatan para pegawai yang akan menduduki jabatan struktural.

Berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa secara keseluruhan skor jawaban responden tentang pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mencapai 896 atau 77,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut adalah kriteria baik.

Jadi pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah berjalan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan jabatan. Hal ini dapat dilihat dari kesesuaian keterampilan yang dimiliki pegawai dengan jabatannya yang meliputi pendidikan, inisiatif serta pengalaman pegawai. Para pegawai yang ditempatkan memiliki kemampuan fisik dan mental yang sesuai dengan tingkat jabatannya. Disamping itu dalam penempatan pegawai juga terdapat kesesuaian tanggung jawab pegawai dengan tingkat jabatan yang diemban, serta kesesuaian antara kondisi kerja dengan karakter dan kemampuan pegawai.

H. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut adalah kriteria baik, yang mana skor jawaban responden tentang pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di instansi tersebut mencapai 896 atau 77,6%. Hal ini berarti pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah sesuai dengan deskripsi dan persyaratan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.

I. SARAN

Supaya pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tersebut dapat berjalan lebih baik lagi di masa mendatang, maka saran penulis antara lain adalah sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan penempatan pegawai hendaknya senantiasa mengedepankan pertimbangan secara objektif atau tanpa ada sikap keberpihakan pada kelompok dan golongan tertentu terhadap kualifikasi keterampilan kerja yang dimiliki pegawai yang akan diangkat pada suatu jabatan struktural.
2. Dalam pelaksanaan penempatan hendaknya pihak yang berkompeten mempertimbangkan secara menyeluruh mengenai kesesuaian lingkungan kerja serta resiko kerja yang bakal dihadapi pegawai dalam aktivitas kerjanya.
3. Dalam pelaksanaan penempatan hendaknya pihak terkait dapat memperhatikan mengenai kemampuan fisik dan mental pegawai yang akan diberi tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas pada suatu jabatan struktural tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Asari, Deni Kurniawan.1995. Kamus Istilah Politik dan Kewarganegaraan, CV. Yramuswidya. Bandung
- Budiardjo, Miriam.1998. Dasar-dasar Ilmu Politik, PT Gramedia Utama. Jakarta.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasan, Iqbal.2000. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghara Indonesia. Jakarta
- Malayu Hasibuan. 2009. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Moekijat, 1995. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung. Pioner Jaya.
- Rita Kurnia. 2010. *Evaluasi Pembelajaran*, Pekanbaru: Cendikia Insani.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarundajang, SH.2005. Babak Baru Sistem Pemerintahan Daerah, Kasta Hasta. Jakarta.
- Sedarmayanti, dkk. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, 2001. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Surbakti, Ramlan. 1992. Memahami Ilmu Politik, Gramedia Widiasarana. Jakarta
- T. Hani Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Mehrens: 1991. *Evaluasi Belajar Berbasis Kinerja*. Bandung. KPD.

Pasal-pasal

- Ketentuan Umum Pasal 1 angka (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.
- Ketentuan Umum Pasal 1 huruf (a) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Pasal 14 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang pedoman Analisis Jabatan.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan.

Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Internet :

Melakukan evaluasi jabatan di perusahaan. <http://www.putra-putri-indonesia.com/> (diakses 11 September 2012)

Penjelasan pengertian evaluasi. <http://www.otaktik.com/> (diakses 11 September 2012)

Apa itu jabatan struktural dan jabatan fungsional PNS..? <http://perawattegal.wordpress.com/2011/01/03/apa-itu-jabatan-struktural-dan-jabatan-fungsional-pns/>(diakses 11 September 2012)

Pengertian dan persyaratan. <http://bkd.slemankab.go.id/>(diakses 11 September 2012)

Pengertian jabatan struktural dan jabatan fungsional PNS. <http://guruyeah.blogspot.com/>(diakses 11 September 2012)

Pengertian, tujuan, dan fungsi evaluasi. <http://animenekoi.blogspot.com/2012/06/pengertian-tujuan-dan-fungsi-evaluasi.html>(diakses 11 September 2012)

